



## Obsah

<b>1</b>	<b>ZÁKLADNÍ VÝCHODISKA ANALÝZY .....</b>	<b>2</b>
1.1	PŘEDMĚT A ROZSAH ANALÝZY .....	2
1.2	ZÁKLADNÍ ATRIBUTY POJMU KVALITA VE VZTAHU K PERSONÁLU INSTITUCÍ DALŠÍHO PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ .....	2
1.3	POUŽITÉ FORMY A NÁSTROJE ZÍSKÁVÁNÍ INFORMACÍ PRO ANALÝZU .....	2
1.4	PERSONÁL VZDĚLÁVACÍCH INSTITUCÍ .....	2
<b>2</b>	<b>VÝSLEDKY ANALÝZY ZPŮSOBU PROKAZOVÁNÍ A HODNOCENÍ KVALITY PERSONÁLU IDPV .....</b>	<b>4</b>
2.1	STAV VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EU A ŠVÝCARSKA .....	4
	Švýcarsko .....	4
	Holandsko .....	5
	Rakousko .....	5
	Belgie .....	6
	Velká Británie .....	6
2.2	2.2 ANALÝZA STAVU V ČESKÉ REPUBLICE .....	7
	2.2.1 Strategické záměry a opatření na národní úrovni .....	7
	2.2.2 Zjištění z dotazníkové akce .....	8
	Dotazníky pro vzdělávací instituce .....	9
	Dotazníky pro ostatní subjekty .....	9
	2.2.3 Stav v České republice .....	10
<b>3</b>	<b>3 VYBRANÉ MODELÝ CERTIFIKACE PERSONÁLU IDPV .....</b>	<b>10</b>
3.1	STRUČNÝ POPIS JEDNOTLIVÝCH MODELŮ CERTIFIKACE .....	10
3.2	ZHODNOCENÍ SYSTÉMŮ CERTIFIKACE MANAŽERŮ A LEKTORŮ V ČR .....	12
<b>4</b>	<b>ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ .....</b>	<b>12</b>
4.1	ZÁVĚRY Z ANALÝZY SYSTÉMU CERTIFIKACE PERSONÁLU IDPV .....	12
4.2	DOPORUČENÍ K NÁVRHU SYSTÉMU CERTIFIKACE PERSONÁLU IDPV .....	13
4.3	DALŠÍ DOPORUČENÍ .....	13
<b>5</b>	<b>ODKAZY .....</b>	<b>14</b>



## 1 ZÁKLADNÍ VÝCHODISKA ANALÝZY

### ○ PŘEDMĚT A ROZSAH ANALÝZY

Předmětem analýzy je stav v oblasti prokazování kvality personálu vzdělávacích institucí, které se zabývají poskytováním služby dalšího profesního vzdělávání v České republice.

Pojem kvalita (pro naše účely budeme i výraz „jakost“ považovat za obsahově totožný s obsahem pojmu „kvalita“) má v závislosti na úhlu pohledu řadu definicí. V normě ISO 9000, která definuje základní pojmy z oblasti prokazování kvality, je pojem kvalita definován jako splnění požadavků (tj. potřeb nebo očekávání, které jsou stanoveny, obecně se předpokládají nebo jsou závazné) souborem inherentních znaků (tj. rozlišujících vlastností, které mohou být hmotné, smyslové, spojené s chováním, časové, ergonomické, funkční apod.). V oblasti dalšího profesního vzdělávání tak pojem kvalita zahrnuje množinu všech procesů a činností souvisejících s poskytováním této služby. Nelze ji zredukovat jen na proces realizace produktu (vzdělávací akce).

### 1.1 ZÁKLADNÍ ATRIBUTY POJMU KVALITA VE VZTAHU K PERSONÁLU INSTITUCÍ DALŠÍHO PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Vyložíme-li si tuto definici pro naši potřebu, tedy pro oblast kvality personálu institucí dalšího profesního vzdělávání (IDPV) můžeme říct, že má-li být personál IDPV kvalitní, má-li poskytovat kvalitní služby, má-li být kvalita alespoň nějak měřitelná, musí být personál vzdělávací instituce dalšího profesního vzdělávání:

- schopen správně identifikovat požadavky klienta,
- mít požadované množství aktuálních relevantních informací případně dovedností pro poskytnutí služby v požadovaném rozsahu,
- umět procesy probíhající v rámci poskytované služby monitorovat,
- být schopen identifikovat možnosti dalšího zlepšování, navrhnout řešení pro zlepšování a realizovat je.

Pro tyto účely nepostačí získání kvalifikace v daném oboru, je potřeba získanou kvalifikaci aktualizovat, doplňovat a zvyšovat. Tato potřeba je stále častější, a stále častější je nezbytné prokazovat kompetence i v dalších oblastech než jen v oblasti původní kvalifikace.

V oblasti potvrzování kompetentnosti personálu se běžně hovoří o kvalifikaci.

### 1.2 POUŽITÉ FORMY A NÁSTROJE ZÍSKÁVÁNÍ INFORMACÍ PRO ANALÝZU

Ke zmapování současného stavu prokazování kvality personálu vzdělávacích firem v České republice a přístupu jak IDPV, tak subjektů odebírajících tuto službu k této problematice, byly použity následující zdroje:

- výsledky dotazníkové akce,
- průzkum informací zveřejněných na internetu,
- výstupy z benchmarkingové akce realizované společností KPMG v 5 zemích EU a Švýcarsku v souvislosti s tímto projektem,
- přímým dotazováním vybraných subjektů,
- zjištění při jiných příležitostech.

### 1.3 PERSONÁL VZDĚLÁVACÍCH INSTITUCÍ

Personál institucí dalšího vzdělávání ovlivňuje kvalitu poskytované služby v nesterétné míře.

Pro potřeby klasifikace vlivu personálu IDPV na kvalitu dalšího profesního vzdělávání jsou stanoveny tři úrovně ovlivňování poskytované služby – rozhodující, omezený, podpůrný. Zařazení jednotlivých kategorií funkcí zaměstnanců ukazuje následující tabulka:

	kategorie funkce	vykonávané činnosti	vliv na kvalitu služby
1.	manažeři (firmy, projektu, programu)	řízení firmy, tvorba vzdělávacích projektů, programů a produktů	rozhodující
2.	lektoři, konzultanti	realizace vzdělávacích programů, vlastní výuka	rozhodující



3.	marketingoví a obchodní pracovníci	marketingové a obchodní aktivity, propagace	omezený
4.	organizační a administrativní pracovníci	organizační a administrativní podpora	omezený
5.	pracovníci podpory (technický personál apod.)	zajišťování a podpora činnosti firmy	podpůrný

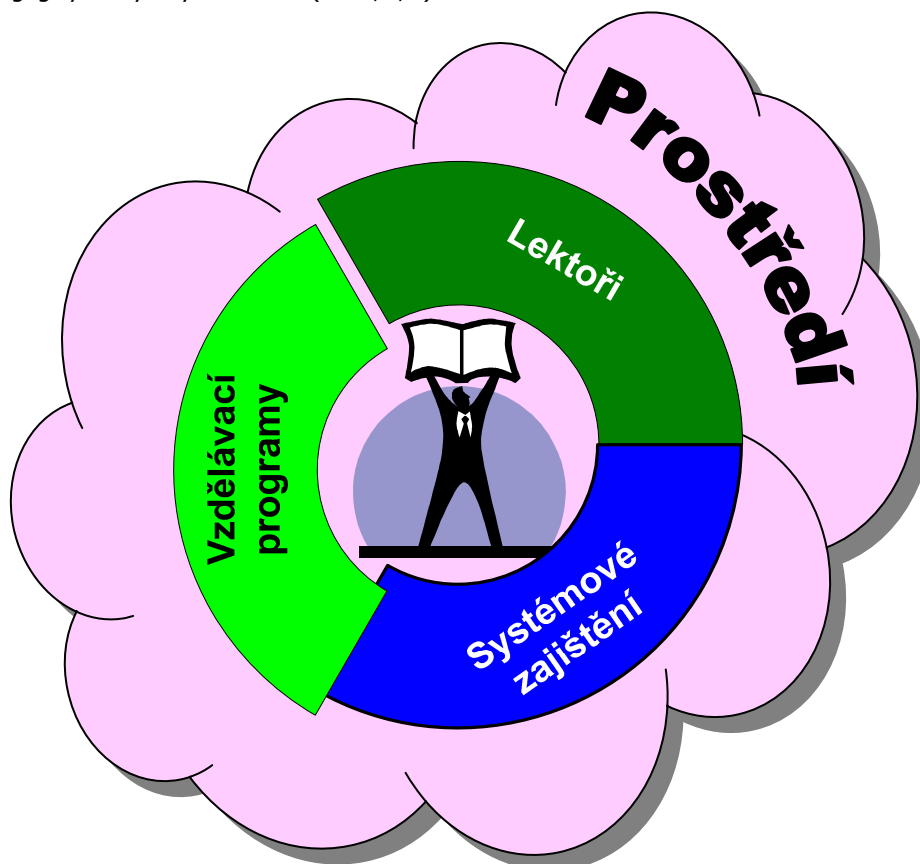
Tab. 1 Kategorie funkcí ve vzdělávací firmě

V převážné většině institucí DPV nelze předpokládat obsazení všech výše uvedených kategorií samostatnými pracovními silami. I tak ale práce v rámci výše uvedeného schématu činností musí vykonávány. Rozhodující vliv na kvalitu poskytované služby mají dvě kategorie, kterým se dokument v dalším bude věnovat:

manažeri,

lektori/konzultanti (konzultantem je v následujícím textu rozuměn letor, který je zároveň schopen poskytovat i konzultační služby v různých oblastech dalšího profesního vzdělávání).

Komplexním způsobem přípravy pro oblast vzdělávání dospělých je kvalifikační vzdělávání v oblasti andragogiky na vysokých školách (viz <sup>1, 2, 3</sup>).



Obr. 1 Segmenty ovlivňující jakost (kvalitu) poskytované služby

## 2 VÝSLEDKY ANALÝZY ZPŮSOBU PROKAZOVÁNÍ A HODNOCENÍ KVALITY PERSONÁLU IDPV

Analýza stavu prokazování kvality si klade za cíl zmapovat situaci v prokazování kvality personálu institucí, které se věnují dalšímu profesnímu vzdělávání, a to průřezově v několika zemích EU a dále pak situaci v téže oblasti v České republice. Výstup si neklade za cíl detailní popis situace v EU nebo u nás.



Lektorský sbor je klíčovým faktorem, který determinuje kvalitu vzdělávacího procesu i vzdělávací instituce v oblasti vzdělávání dospělých. Lektori a konzultanti jsou jednak nositeli transferu znalostí a dovedností, ale zároveň jsou mnohdy zpracovateli vzdělávacích programů a podílejí se na analýze a identifikaci potřeb klientů. Jsou zároveň nejdůležitějším aspektem kvality vzdělávacích akcí, hodnoceným odběrateli vzdělávacích služeb.

Podle informace ČIA ani dalším zjišťováním není v rámci EU žádný certifikační orgán akreditován podle normy ISO/EN 17024 pro oblast certifikace lektora nebo pro některý další obor vztahující se k oblasti personálního zabezpečení dalšího profesního vzdělávání. Problematiku v zemích EU řeší v každé zemi v návaznosti na vývoj celého oboru vzdělávání dospělých.

## 2.1 STAV VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EU A ŠVÝCARSKA

Popis situace v prokazování kvality personálu v oblasti vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU podrobně popisuje materiál *Souhrnná zpráva o předběžných výsledcích benchmarkingu*<sup>4</sup>

Informace z některých zemí jsou detailnější, u některých jsou jen dílčí. Přesto můžeme konstatovat, že kromě sjednocujících dokumentů na úrovni EU - Lisabonská strategie přijatá na jaře 2000 se vyjadřuje kromě jiného i k problematice celoživotního vzdělávání - se v praktickém aplikování přijatých zásad na sjednocujícím principu daleko nepokročilo. Doporučení Evropského parlamentu a Rady o zavedení evropského rámce kvalifikací pro celoživotní vzdělávání<sup>5, 6, 7</sup> a na ně navazující aktivity v ČR zajisté ovlivní celou oblast dalšího profesního vzdělávání. Předmět našeho zájmu, to je pro oblast potvrzování kvality personálu institucí poskytujících další vzdělávání bezprostředně neovlivňuje.

### Švýcarsko

Na spolkové úrovni existuje cca 300 regulovaných profesí. Jednou z nich je i „vzdělavatel dospělých.“ Většina lektorů DPV ve Švýcarsku ovšem není formálně certifikována (nad rámec primární kvalifikace) dle žádného certifikačního systému. Jako „doklad kvality“ je většinou užíván vlastní životopis (získané vzdělání a odborné zkušenosti).

**Pouze malé procento lektorů DPV (< 10%) je formálně certifikováno.** Certifikace lektorů v DPV je prováděna většinou profesními federacemi (organizacemi). Na federální úrovni existují následující systémy certifikace pro vzdělavatele dospělých:

- **SVEB** (Švýcarská federace pro vzdělávání dospělých) úroveň 1 a 2, které jsou uznávané jednotlivými regiony, viz: [http://www.alice.ch/001alc\\_0205\\_de.htm](http://www.alice.ch/001alc_0205_de.htm). Cílem systémů SVEB je poskytnout účastníkům potřebné metodické a didaktické vzdělání. Kurzy SVEB pro vzdělavatele dospělých jsou poskytovány od 1995. Po úspěšném ukončení všech požadovaných modulů účastníci získávají certifikát příslušné úrovně. SVEB poskytuje dvě základní úrovně certifikace:

- **SVEB 1:** pozůstává z jednoho modulu a opravňuje držitele certifikátu **vyučovat** kurs v DPV.

- **SVEB 2:** pozůstává z pěti modulů a opravňuje držitele **vyučovat a navrhnout** kurs v DPV.

Platnost certifikátu SVEB není časově ohraničena; po udělení certifikátu role SVEB končí. Nebyly identifikovány žádné monitorovací nebo auditní procesy, které by kontrolovaly kvalitu lektorů po udělení certifikátu. Kvalita lektorů je pak kontrolována a hodnocena zejména jejich zaměstnavateli, a to prostřednictvím dotazníků, které vyplňují studenti po skončení každého kursu. Nízká kvalita lektora může znamenat ztrátu zaměstnání. Toto rozhodnutí ovšem přijímá zaměstnavatel lektora (na základě zpětné vazby získané z dotazníků), nikoliv SVEB. Případnou ztrátou zaměstnání lektor nepřichází o certifikát SVEB.

- **SVBA** (Švýcarská federace pro firemní vzdělávání).

Z pohledu provázanosti jednotlivých komponent je zajímavé zjištění, že lektori vzdělávací instituce, která žádá o certifikaci dle systému EduQua, musí být certifikováni podle SVEB (úroveň 1), resp. musí prokázat ekvivalentní znalosti/zkušenosti. Pro určení „ekvivalentní“ kvalifikace/zkušenosti lektorů hodnotitel EduQua posuzuje životopis každého lektora individuálně a rozhoduje, jestli formální vzdělání a zkušenosti příslušného lektora jsou ekvivalentní certifikátu SVEB1.

Ve francouzsky mluvících regionech Švýcarska se lektori DPV mohou stát členy asociace ARFOR (*Association Romande des Formateurs*) jako alternativní možnost prokázání kvality. ARFOR klade vysoké nároky na kvalifikaci svých členů. Více informací na adrese <http://www.arfor.ch/>. V německy mluvících regionech Švýcarska obdobná asociace neexistuje.



## Holandsko

V rámci dotazníkového šetření nebyl v Holandsku identifikován jednotný formální proces certifikace personálu v DPV.

Část DPV je v Holandsku poskytována v rámci sítě Regionálních tréninkových center (**RTC**, jejichž součástí jsou různé instituce profesního vzdělávání a vzdělávání dospělých) a univerzitami a vyššími odbornými školami **ve formě večerních kursů pro dospělé**. Tyto kursy jsou většinou vyučovány lektory ze vzdělávacích institucí, které tyto kursy/programy nabízejí, a proto se na ně vztahují stejná pravidla jako na lektory v primárním vzdělávání. V Holandsku tedy existují tři základní skupiny lektorů v DPV:

- lektori v rámci sítě **RTC** (Senior Secondary Vocational Education **MBO**, *Middelbaar Beroeps Onderwijs*),
- lektori ve vyšším odborném vzdělávání (Higher Professional Education **HBO**, *Hoger Beroeps Onderwijs*),
- lektori v univerzitním vzdělávání (University Education **WO**, *Wetenschappelijk Onderwijs*).

Speciálním typem hodnocení profesních zkušeností je **APL** (Accreditation of Prior Learning), které porovnává získané profesní zkušenosti jednotlivce s kvalifikačními požadavky pro danou profesi. V případě, že jednotlivec splňuje kvalifikační požadavky pouze zčásti (např. 80%), může si potřebnou kvalifikaci doplnit studiem v rámci sítě RTC. Hodnotící kanceláře APL (assessment bureau) fungují při úřadech nezaměstnanosti, RTC, na univerzitách, nebo samostatně.

[http://www.kenniscentrumevc.nl/ufc/file2/evc\\_sites/rene/ed713380a08eb5fa9eda2ae57b3f166f/pu/uk\\_Covenant\\_APL\\_quality\\_code\\_external\\_version\\_DEF.pdf](http://www.kenniscentrumevc.nl/ufc/file2/evc_sites/rene/ed713380a08eb5fa9eda2ae57b3f166f/pu/uk_Covenant_APL_quality_code_external_version_DEF.pdf)

## Rakousko

Od 1. února 2007 mohou být kompetence a praktické zkušenosti lektorů v DPV auditovány a certifikovány nově založenou Akademií dalšího vzdělávání (**WBA**, WeiterBildungsAkademie, viz [www.wba.or.at](http://www.wba.or.at)). Vývoj modulárního systému certifikace lektorů v DPV byl iniciován Spolkovým ministerstvem pro vzdělávání, vědu a kulturu. Kromě certifikace lektorů WBA rovněž zabezpečuje akreditaci kurzů pro lektory v DPV. Dalším certifikačním systémem dostupným pro lektory DPV je **ISO 17024**.

### Systém WBA

WBA je modulární certifikační systém pro lektory v DPV (*adult educators*), který certifikuje kompetence a praktické zkušenosti lektorů v DPV na základě definovaných standardů kvality. V případě, že lektor nedisponuje potřebnou kvalifikací/zkušenostmi, může si je doplnit v akreditovaných programech dalšího vzdělávání pro lektory v DPV.

Systém certifikace WBA ([www.wba.or.at](http://www.wba.or.at)) je koordinován a řízen centrálně. Kancelář WBA ve Vídni zpracovává všechny přihlášky od uchazečů o certifikaci a zabezpečuje veškeré organizační a administrativní procesy systému. WBA ovšem uchazeče necertifikuje. Certifikáty WBA jsou udělovány **BIFEB** (viz <http://www.bifeb.at/newsletter/newsletter.html>), která je podřízenou organizací Spolkového ministerstva pro vzdělávání, vědu a kulturu. Projekt je financován z ESF ([www.esf.at](http://www.esf.at)).

Cílovou skupinou pro WBA jsou všichni jednotlivci, kteří jsou nějakým způsobem zapojeni do procesu vzdělávání dospělých. Toto zapojení může mít formu řízení, plánování a organizace, vyučování, poradenství nebo činnosti v knihovnictví. Mezi základní charakteristiky systému WBA patří:

- čtyři hlavní cílové skupiny: lektori DPV, manažeři DPV, poradci DPV a knihovníci;
- uznávání jak již existujících formálních kvalifikací tak i neformálních nebo neformálně získaných dovedností;
- posuzovány jsou různé dokumenty nebo „průkazy“ dokladující určitou kompetenci (certifikáty, potvrzení, hodnocení apod.);
- poskytování individuálního vzdělávání a kariérního poradenství školenými poradci;
- modulární studijní plán (curriculum) ve dvou částech (WBA1 a WBA2) založený na kompetenčních profilech; dva certifikáty;

**WBA 1: certifikovaný vzdělavatel dospělých** (30 kreditů ECTS), mezi základní podmínky patří:

- ukončené odborné vzdělání,
- praktické zkušenosti v oblasti vzdělávání dospělých (minimum 300 hodin, v celkové hodnotě 6 kreditů ECTS),
- prokázání následujících sedmi kompetencí:
- teoretické znalosti o sektoru vzdělávání (ohodnoceny 3 – 6 kredity ECTS),
- didaktické dovednosti (ohodnoceny 1,5 – 4 kredity ECTS),



manažerské dovednosti (ohodnoceny 1,5 – 4 kredity ECTS),  
 konzultační dovednosti (ohodnoceny 1,5 – 4 kredity ECTS),  
 znalosti v oblasti knihovnictví a informačního managementu (ohodnoceny 1,5 – 4 kredity ECTS),  
 sociální dovednosti (social skills, ohodnoceny 2 – 5 kredity ECTS),  
 personální dovednosti (personal skills, ohodnoceny 2 – 5 kredity ECTS).

Důležitou součástí certifikačního procesu je povinné „**stanovení pozice**“ uchazeče o certifikaci, které pozůstává z hodnocení kvalifikace a praktických zkušeností uchazeče v rámci kreditního systému ECTS. V případě, že v procesu „stanovení pozice“ získá uchazeč méně než 30 kreditů ECTS, může si zbývající kvalifikaci doplnit v rámci akreditovaných programů WBA.

**WBA 2: promováný vzdělavatel dospělých** (60 kreditů ECTS); Certifikát WBA1 je základní podmínkou pro získání certifikátu WBA2. Přidanou hodnotou certifikátu WBA2 je specializace uchazeče v jedné z následujících čtyř oblastí:

vyučování/vedení skupin/školení (learning/leading groups/training),  
 řízení vzdělávání (education management),  
 poradenství (consulting),  
 knihovnictví a informační management (librarianship and information management).

Pro získání certifikátu **WBA2** musí uchazeč prokázat čtyři roky relevantních praktických zkušeností: 700 hodin včetně 300 hodin potřebných pro WBA1, z toho 400 hodin musí být v jedné ze čtyř výše uvedených oblastí specializace.

## Belgie

Nebyl identifikován jednotný formalizovaný systém pro certifikaci personálu v DPV.

Lektoři v DPV získávají standardní univerzitní vzdělání v příslušném oboru. Následné prohlubování nebo zvyšování jejich kvalifikace je v jejich vlastní odpovědnosti, resp. zaměstnavatelé lektorů v DPV mohou od lektorů v příslušných programech požadovat, aby si doplnili svou stávající kvalifikaci (příp. získali nové kompetence) v návaznosti na vývoj a potřeby trhu v jejich oblasti specializace.

V jednotlivých oborech existují dílčí systémy certifikace lektorů, které fungují odděleně, nekoordinovaně a jsou značně fragmentovány dle jednotlivých profesí, dovedností, jazykových regionů, apod. Obecně lze identifikovat dva základní typy systémů certifikací, které se vzájemně odlišují v charakteru certifikovaných kompetencí:

- Systémy zaměřené na dovednosti (skills track): Project Management Institute, PMI viz: [www.pmi.org](http://www.pmi.org), The Coaching Square viz: <http://www.coachingsquare.be>.

- Systémy zaměřené na oborové/sectorové znalosti (sector track): Microsoft Certified Trainer, MCT, viz: <http://www.microsoft.com/learning/mcp/mct/default.msp>, Ericksonian psychology, viz: <http://users.swing.be/sw341234/formalg.htm>, HBDI (Herrmann Brain Dominance Instrument), viz: <http://www.diamondlearning.be/agenda7bis.htm>, Six Sigma certifications (různé úrovně: green belt, black belt), viz: <http://www.picsbelgium.be/modules/events/index.php?id=50>.

## Velká Británie

Přestože neexistuje žádná oficiálně vyhlášená národní politika rozvoje lidských zdrojů, stát spolu se sociálními partnery mnoho let podporuje různé iniciativy a koncepty, směřující zejména ke zvyšování kvality dalšího vzdělávání a RLZ, a to především formou budování infrastruktury, zajišťující dostupné a kvalitní vzdělávací příležitosti pro jednotlivce a organizace. Síť profesních a jiných polostátních, soukromých, neziskových i komerčních organizací se angažuje mimo jiné v dalším profesním rozvoji lektorů a konzultantů:

**Chartered Institute of Personnel and Development** (105 000 členů) je jednou z nejvýznamnějších organizací, zaměřenou na řízení a rozvoj lidských zdrojů. Zpracovává komplexní metodiku pro vzdělávání dospělých včetně metodiky pro další vzdělávání trenérů a konzultantů a certifikuje kvalifikaci trenérů a konzultantů pro několik úrovní NVQs.

**Institute of Management Consultancy** (4 500 členů), viz: <http://www.imc.co.uk>, poskytuje program Certified Management Consultant pro konzultanty s minimálně tříletou praxí, kdy může být zájemce certifikován na základě splnění řady požadavků, vztahujících se k jeho odborné konzultační praxi a dokladujících úroveň jeho kompetencí, stanovených standardem CMC.

Learning and Skills Council (LSC), Business Links (BL), které fungují v rámci vládní pomoci službám zaměstnanosti a malým a středním podnikatelům v regionech, poskytují své odborné služby pouze prostřednictvím lektorů a



konzultantů, kteří prokážou svou odbornou způsobilost a jsou dále podrobováni průběžnému hodnocení, založenému na měření efektivnosti jejich vzdělávací a konzultační práce s klienty. Systém SELECTassure určuje, že uchazeči o certifikaci musí předložit písemné důkazy o své odborné kvalifikaci a praxi, dobrozdání od minimálně čtyř klientů, kteří jsou požádáni o zhodnocení efektivnosti práce uchazeče (uchazeč musí dosáhnout určité hodnoty indexu spokojenosti klientů – Satisfaction Index Rating), dále musí uchazeč absolvovat ústní zkoušku nebo prokázat složení zkoušek u jiných profesních organizací a souhlasit s pracovním kodexem a s průběžným hodnocením své práce a zveřejněním aktuálního portfolia svých činností ve veřejně dostupném registru. Certifikace má platnost jeden rok a poté je obnovována.

## 2.2 ANALÝZA STAVU V ČESKÉ REPUBLICCE

### 2.2.1 Strategické záměry a opatření na národní úrovni

V České republice neexistují žádné zákonné normy, které by na národní úrovni přímo regulovaly nebo ovlivňovaly kvalitu personálu zabývajících se dalším profesním vzděláváním.

Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, přijatá Usnesením vlády č. 210 v březnu 2003, zdůraznila význam a potřebu systémového řešení oblasti dalšího vzdělávání na národní úrovni. Jedna z šesti stanovených strategických priorit určuje, že uvedené řešení dalšího vzdělávání se musí zaměřit i na vypracování a zavedení ucelených mechanismů certifikace lektorů. Účelem je zvýšení kvality různých forem dalšího vzdělávání a umožnění soustavnější a průhlednější certifikace absolvovaného vzdělávání a osvojených dovedností.

MPSV ČR rozpracovalo výše uvedené strategické záměry do konkrétních realizačních opatření, která jsou součástí Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Jedním ze specifických cílů opatření 3.3 je vytvoření podmínek pro založení systému ověřování kvalifikací, získaných v dalším profesním vzdělávání s využitím akreditačního a certifikačního systému. V rámci uvedeného záměru založit systém dalšího profesního vzdělávání je zdůrazněna orientace na zavádění metod zabezpečování a hodnocení jakosti do oblasti dalšího profesního vzdělávání, která se stala součástí zadání systémového projektu Kvalita v dalším profesním vzdělávání.

Aktuální strategické záměry ČR v oblasti zajišťování kvality nabídky dalšího vzdělávání jsou vytyčeny v dokumentu **Strategie celoživotního učení ČR** z května 2007:

- dokument upozorňuje na to, že zejména v dalším vzdělávání v ČR chybí formální procedury zajišťování a hodnocení kvality,
- hlavní směry strategie celoživotního učení jsou v oblasti dalšího vzdělávání formulovány v sedmi strategických záměrech, z nichž šestý strategický směr se týká zajišťování kvality vzdělávacích příležitostí prostřednictvím opatření zaměřených na vytvoření systému externího a interního hodnocení. Opatření F Zvýšit kvalitu dalšího vzdělávání zahrnuje následující:
  - podpořit systém externího hodnocení kvality nabídky prostřednictvím certifikace lektorů a akreditace vzdělávacích programů, které jsou realizovány v souvislosti s čerpáním finančních prostředků z veřejného rozpočtu; vyhodnotit kvalitu existujících dílčích aktivit v oblasti certifikace, vytvořit standardy a metodiky hodnocení a zajistit podmínky pro jejich aplikaci;
  - podporovat informačně, metodicky a finančně různé formy podpůrných aktivit vedoucí ke zkvalitnění nabídky (spolupráce v sektorově nebo jinak účelově zaměřených sítích, rozšiřování informací a dobrých příkladů apod.);
  - podněcovat vývoj a zavádění kritérií a postupů při sebehodnocení vzdělávacích institucí.

Řada zákonných norem se kvality personálu dotýká nepřímo, jejich aplikace však pohled na kvalitu může nějakým způsobem ovlivnit. Buď tím, že mohou definovat požadavky na kvalifikaci v profesních oblastech, které mají na kvalitu dalšího vzdělávání bezprostřední vliv, mohou upravovat způsob nabývání a uznávání kvalifikace v těchto oblastech. V některých zákonných normách upravujících kromě jiného i vzdělávání personálu v některých resortech jsou stanoveny požadavky na kvalitu dodavatelů vzdělávání včetně způsobu prokazování kompetentnosti lektorů.

Byl přijat zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Ve stadiu přípravy je příprava jednotného systému kvalifikací.

Částečně se problému kvality personálu dotýkají některé vyhlášky, které upravují podmínky pro akreditaci v rámci některého resortu nebo oblasti vzdělávání, např. akreditace vzdělávacích institucí vyplývající z vyhlášky MŠMT č. 524/2004Sb. o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání. Příkladem řešení posuzování kvality personálu vzdělávacích institucí v rámci



jednotlivých resortů mohou být systémy akreditace vzdělávání pracovníků veřejné správy MVČR, který je regulován zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků.

V rámci působnosti Ministerstva zdravotnictví České republiky se akreditace vzdělávacích programů odborného zdravotnického personálu řídí zákonem č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání. Kvalita lektorů je v těchto případech řešena jen jako dílčí podmínka v rámci akreditačního řízení a má charakter jednorázového prokázání požadované kvalifikace. Vychází z dikce zákona, který tuto oblast pro daný resort upravuje. Nejsou formulovány a uplatňovány postupy zaměřené na ověřování předkládaných a deklarovaných skutečností.

Pro prokazování kvality personálu obecně, a tím i pro prokazování kvality personálu IDPV, je použitelný systém certifikace personálu podle normy ISO/EN 17024. Jde o systémový přístup institucionálně zakotvený v celosvětovém měřítku, který upravuje podmínky pro činnost certifikačních orgánů certifikujících personál v dané oblasti a v definovaném rozsahu. Certifikační orgány se pro tuto činnost mohou akreditovat u Českého institutu pro akreditaci, o.p.s. (ČIA). V současné době není žádný certifikační orgán pracující v režimu zmíněné normy u ČIA akreditován pro oblast certifikace lektor, konzultant nebo manažer vzdělávací instituce. Protože většina certifikačních orgánů pracuje na komerční bázi, lze z toho odvodit, že po certifikovaných odbornících v daných oblastech nebyla dosud na trhu vzdělávání poptávka.

## 2.2.2 Zjištění z dotazníkové akce

### Cílení dotazníků

V rámci dotazníkové akce jsme připravili dva dotazníky. První dotazník<sup>8</sup> byl určen institucím zabývajícím se dalším profesním vzděláváním (IDPV), druhý<sup>9</sup> jejich klientům, tedy subjektům další vzdělávání nakupujícím. Dotazníky byly distribuovány elektronicky prostřednictvím partnerů, kteří zprostředkovali zaslání subjektům v rozsahu svého působení.

Prostřednictvím partnerských organizací bylo osloveno minimálně 182 subjektů z toho 137 vzdělávacích institucí viz Tab. 1.

partnerská organizace	počet oslovených subjektů	typ oslovených subjektů
AIVD	125	IDPV
SST	45	ostatní subjekty
ACP Certifikační sdružení pro personál	12	IDPV
AMSP ČR		ostatní subjekty

Tab. 1 Hromadné rozesílání dotazníků

Od asociace malých a středních podnikatelů nebyl sdělen počet oslovených subjektů.

Další metodou výběru respondentů bylo přímé oslovení vybraných subjektů. Kontakty pro tento způsob zaslání dotazníku byly vyhledávány na internetu. Vytipované subjekty ať už subjekty z řad IDPV nebo ostatních subjekt byly nejdříve osloveny telefonicky a rámcově seznámeny s účelem dotazovací akce. Některé z oslovených subjektů odmítly spolupráci již v této fázi. Seznam oslovených a obeslaných subjektů je uveden v příloze<sup>10</sup>

Rámcový přehled četnosti takto oslovených je uveden v Tab. 2.

typ subjektu	počet	počet přímých odmítnutí
instituce dalšího profesního vzdělávání	48	11
ostatní subjekty	96	0

Tab. 2 Přímé odmítnutí účasti

### Návratnost dotazníků

Z celkového počtu 326 distribuovaných dotazníků (viz. Tab. 1 a Tab. 2) se vrátilo 51 vyplněných, to je návratnost téměř 17%. Pokud jde o návratnost dotazníků podle typu, byla u IDPV 13%, u ostatních subjektů byla vyšší – 19% návratnost. Celkový přehled dává Tab. 3.





typ dotazníku	rozesláno	návrtnost	
		počet	%
Dotazník pro IDPV	185	24	13
Dotazník pro ostatní subjekty	141	27	19

Tab. 3 Návrtnost dotazníků

## Dotazníky pro vzdělávací instituce

Nejvyužívanějším způsobem prokazování kvality vzdělávacího subjektu je odkaz na profesionalitu lektorů a hned na druhém místě pak využívání referencí od spokojených klientů. V tomto případě jde o nástroje prokazování nenáročné na zdroje, na systém, na manažerské zajištění.

Následuje pak odkaz na akreditaci programů. Akreditace programu je v některých oblastech dalšího profesního vzdělávání vyžadována, nebo je předepisována zákonnými normami. Pro ty, kteří se na takovém trhu chtějí uplatnit je proto nezbytná.

Mezi poměrně často uváděný nástroj prokazování kvality patří i různé formy a metody sebehodnocení. Tam však vždy chyběl odkaz na metodu a další údaje, které by umožnily posoudit kvalitu použitého procesu sebehodnocení.

5 subjektů uvedlo jako použitý nástroj prokazování kvality vlastnictví platného certifikátu ISO 9001. Ve 4 případech se jednalo o velké subjekty, v jednom případě to byl subjekt střední velikosti.

Z vyhodnocení dotazníků i dalších získaných poznatků lze usoudit, že

- vzdělávací subjekty cítí potřebu prokazovat svoji kvalitu, a to i v případech, kdy na ně není v této oblasti vyvíjen tlak ze strany klientů.
- K prokazování kvality používají, pokud není klientem vyžadováno jinak, nástroje a formy jednoduché, bez velkých nároků na zajištění ze strany subjektu.
- Náročnější formy prokazování kvality volí v případě, že jde o požadavek významné části jejich klientů.
- Se vzrůstající velikostí vzdělávacího subjektu vzrůstá ochota k systémovému přístupu k řešení prokazování kvality.
- Prokazování kvality subjektu prostřednictvím kvality svých lektorů je pro ně preferovaný a všeobecně používaný způsob sebezprezentace.
- Prokazování kvality lektorů v prostředí České republiky je obtížně uchopitelné a popsitelné.

## Dotazníky pro ostatní subjekty

Porovnávání a vyhodnocení respondentů v této akci může být vzhledem k jejich v některých případech velmi odlišnému zaměření obtížné. Pokud bychom si tuto odlišnost neuvědomili, docházelo by při interpretaci údajů ke zkreslujícím závěrům.

Ukazuje se, že ochota zabývat se problematikou kvality ve vzdělávání vzrůstá s velikostí subjektu. Souvisí to s tím, co již bylo uvedeno, se skutečností, že čím větší subjekt, tím větší potřeba řídit činnost sofistikovanými procesy a příklon k systémovému řízení. V takovém prostředí obecně vzrůstá potřeba řešit kvalitu obecně včetně kvality personálu a návazně i kvality vzdělávání.

Po vyhodnocení informací získaných zpracováním dotazníku lze konstatovat, že

- Otázce vzdělávání zaměstnanců věnují subjekty pozornost a přiřkládají mu důležitost. O tom svědčí skutečnost, že poměrně vysoký počet subjektů řeší tuto oblast prostřednictvím specializovaného útvaru.
- Význam vzdělávání zaměstnanců vzrůstá, tento trend podporují jednak tlaky z prostředí EU, jednak tlaky na potřebu kvalifikované pracovní síly vyvolávané stále agresivnějším tržním prostředím. S měnícími se technologiemi narůstá potřeba aktualizace kvalifikace a požadavky na rekvalifikaci celých segmentů trhu pracovní síly.
- Stále více subjektů je prostředím přivedeno k potřebě zavádět a prokazovat prvky řízení kvality uvnitř svých struktur, tento proces se pak nevyhýbá ani personální sféře činností subjektů a tím i vzdělávání zaměstnanců.
- S tím souvisí i vysoké procento těch subjektů, které požadují od dodavatelů vzdělávání prokazování kvality.
- Kvalitu personálu ve vztahu ke kvalitě vzdělávací firmy považuje velká většina za stěžejní, mnozí ji ověřují opakovaně a většinu zajímá jak kvalita odborné úrovně lektora, tak i jeho pedagogicko – didaktické schopnosti.
- Téměř všechny subjekty poskytují dodavateli vzdělávací služby zpětnou vazbu, většina však využívá dotazníků zpracovaných a dodaných poskytovatelem služby.
- Méně pak už systematicky hodnotí dodavatele vzdělávání.



## 2.2.3 Stav v České republice

V ČR žádná systematická péče o další profesní rozvoj lektorů vyjádřená jejich certifikací podporovaná státem a sociálními partnery neexistuje. Je věcí pouze jednotlivých lektorů, případně vztahu mezi lektory a příslušnými vzdělávacími institucemi, v nichž působí. Většina lektorů však pracuje na základě externích smluv pro několik vzdělávacích institucí zároveň, jsou nájímáni podle potřeb a vzdělávací instituce se zpravidla nezabývají jejich odborným rozvojem a neinvestují do jejich dalšího vzdělávání. V praxi **nejsou uplatňovány žádné obecně uznávané kvalifikační požadavky pro lektory dalšího profesního vzdělávání dospělých** a nejsou užívána žádná všeobecně přijímaná kritéria pro průběžné hodnocení výkonu lektora. Působení ve vzdělávání a poradenství dospělých je volnou živností, pro niž nejsou stanoveny zákonem žádné kvalifikační či jiné požadavky.

## 3 VYBRANÉ MODELY CERTIFIKACE PERSONÁLU IDPV

V České republice existují dílčí modely „certifikace“ manažerů a lektorů dalšího profesního vzdělávání. Jak již bylo shora uvedeno, nemají však žádný legislativní rámec a podporu a působí někdy jako velmi utilitární, jindy jako komerční záležitost bez ohledu na společenskou potřebu nebo zájem.

### 3.1 STRUČNÝ POPIS JEDNOTLIVÝCH MODELŮ CERTIFIKACE

**Asociace institucí vzdělávání dospělých** ve spolupráci s Univerzitou Palackého v Olomouci, katedrou andragogiky a sociologie, a Univerzitou Komenského v Bratislavě, katedrou andragogiky, připravila a organizuje neakreditovaný:

#### Certifikovaný kurz lektorů VD:

Určen: odborným pracovníkům z oblasti vzdělávání dospělých, lektorům, učitelům, poradcům a podnikovým lektorům, dosud certifikováno cca 250

Obsahuje: Sociologicko-ekonomické základy VD (význam podnikového vzdělávání); Psychologické základy vzdělávání dospělých; Analýzu vzdělávacích potřeb; Projektování vzdělávacích aktivit; Metodiku vzdělávání dospělých; Umění přednášet a komunikovat; Hodnocení ve vzdělávání dospělých; Moderní technologie ve vzdělávání dospělých.

Metodika kurzu: Kurz je veden distanční formou, která je kombinována s prezenční výukou v tréninku dovedností. Účastníci obdrží studijní texty v písemné formě, budou při studiu vypracovávat cvičení a úkoly prostřednictvím tutorů. Ukončení obhajobou závěrečné písemné práce a pohovorem.

#### Certifikovaný kurz manažerů VD:

Určen: manažerům institucí vzdělávání dospělých v Jihomoravském kraji,

Obsahuje oblasti: Analýza vzdělávacích potřeb; Projektování vzdělávacích aktivit; Management VD; Ekonomika řízení IVD; Marketing ve VD; Proces a logistika v IVD; Příprava prezentace, rétorika; Projektový management se zaměřením na OP RLZ.

Metodika kurzu: Kurz je veden kombinovanou formou. Ukončení kurzu zpracováním vlastní závěrečné práce a její obhajobou před zkušební komisí.

Uvedené kurzy se z hlediska řešení úkolu prokazovat kvalitu lektorů a manažerů vzdělávání z hlediska univerzálnosti použití dostávají nejdále. V principu jde však vlastně jen o vzdělávací akci zakončenou závěrečnou zkouškou; nejsou vyřešeny takové vlastnosti certifikátu, které by osvědčovaly jeho systémové prvky. A udělovaný certifikát je tak vlastně jen potvrzením o účasti na vzdělávací akci a o úspěšném absolvování závěrečné zkoušky.

V uplynulém období se v ČR uskutečnila řada projektů v rámci bilaterálních mezivládních dohod o spolupráci a v rámci programů Phare EU, Leonardo da Vinci, Sokrates, Tempus a dalších, z nichž mnohé obsahovaly jako svou součást přípravu trenérů a konzultantů VD v různých odborných oblastech (obory managementu, marketing, obchod a export, logistika, ICT, veřejná správa, evropské záležitosti, správa společností, strukturální fondy, vzdělávání a rozvoj manažerů aj.). **Tyto projekty však nebyly nijak koordinovány**, nejsou dále rozvíjeny a jejich know-how nebylo dosud využito pro založení systému dalšího profesního rozvoje lektorů a konzultantů VD v ČR.

**Asociace trenérů a konzultantů managementu (ATKM)** byla založena v roce 1997 jako jeden z mála systémových výstupů transferu zahraničního know-how v uvedené oblasti účastníky programu „Training of



Management Trainers and Development of Management Institutions“, zaměřeného na region Moravy a financovaného britským Know How Fundem v letech 1995 až 1998. Program byl zaměřen na rozvoj trenérských dovedností a metodologii vzdělávání manažerů a připravil 120 moravských trenérů, z nichž 27 získalo certifikát CIPD Certificate in Training and Development. Program nestanovoval požadavky na odborný profil při výběru školených trenérů a nezabýval se rozvojem jejich odborných kompetencí. V současnosti neakreditovaný certifikační orgán ATKM certifikuje ve dvou větvích:

- větev pro trenéry:
  - stupně:
    - Vedoucí trenér personálu a managementu (určen pro vrcholové manažery, pracovníky, kteří vedou projekty vzdělávání).
    - Samostatný trenér personálu a managementu (určen pro vedoucí pracovníky v oblasti vzdělávání a profesionální trenéry).
    - Lektor – konzultant personálu a managementu (určen pro manažery všech úrovní).
- a) větev pro konzultanty:
  - stupně:
    - Vedoucí konzultant personálu a managementu (určen pro vrcholové manažery, pracovníky, kteří vedou poradenské projekty).
    - Samostatný konzultant personálu a managementu (určen pro vedoucí pracovníky v oblasti poradenství, profesionální konzultanty).
    - Lektor – konzultant personálu a managementu (určen pro manažery všech úrovní).

Držitelům certifikátů osvědčuje, že dosáhli v manažerských funkcích a v trenérských a konzultantských profesích přiměřené důvěry a jsou způsobilí vést a řídit pracovníky či vykonávat předepsané služby.

Společnost SEMIS, s. r. o., organizuje:

- dvanáctidenní kurz **Manažer vzdělávání**, jenž je určen zejména pracovníkům oddělení vzdělávání, resp. personálních oddělení, kteří zpracovávají koncepci vzdělávání ve firmě a podílejí se na realizaci konkrétních vzdělávacích akcí.

Kurz je akreditován u MŠMT ČR jako rekvalifikační. Obsahem kurzu jsou následující oblasti: Vzdělávání v systému činnosti řízení lidských zdrojů; Legislativa v oblasti vzdělávání dospělých; Tvorba systému vzdělávání ve firmě; Vzdělávání v systému řízení jakosti; Tvorba vzdělávacího projektu; Člověk v procesu učení; Nové trendy ve vzdělávání dospělých; Komunikační a prezentační dovednosti manažera vzdělávání; Zpracování a obhajoba závěrečného projektu.

- čtyřdenní kurz **Lektorské dovednosti**, cílem je seznámit lektory s metodicko-didaktickou stránkou vzdělávacího procesu a s používáním interaktivních metod, procvičit přípravu vzorového lektorského vystoupení a pomoci lektorům zdokonalit své komunikační a prezentační dovednosti. Obsahem je: Charakteristika učícího se dospělého; Příprava lektora na výuku; Práce s didaktickou technikou, tvorba pomůcek; Rozvoj komunikačních a prezentačních dovedností lektora; Hodnocení účinnosti vzdělávání; Návčik lektorského vystoupení.

Úspěšní absolventi obdrží **osvědčení** o kvalifikaci s celostátní platností. Účastníci také mohou požádat o vystavení mezinárodního **certifikátu IES** <sup>11</sup>.

Existují však **certifikace** lektorů pro jednotlivé obory nebo firemní certifikace, které mají nadnárodní platnost, např.:

Certifikace lektorů produktů, technologií a systémů společnosti Microsoft - MCT (Microsoft Certified Trainer) - cílovou skupinou tohoto certifikačního systému jsou experti v oboru IT společnosti |Microsoft, kteří pracují i jako lektori. Certifikace je udělována na příslušné produkty, technologie a systémy společnosti Microsoft a recertifikace je vázána na zavádění nových produktů na trh.

Certifikační proces MCT tvoří čtyři základní kroky:

Získání certifikované kompetence ve vybrané technické oblasti.

Vyplnění přihlášky MCT.

Úspěšné absolvování kurzu prezentačních dovedností MPS (Master in presentation Skills Training).

Doložení lektorských zkušeností na některé z akreditovaných vzdělávacích institucí.

Certifikát může být odebrán v případě, že lektor při výuce nepoužívá originální studijní materiály společnosti Microsoft pro daný produkt, užívá logo MCT způsobem, který je v rozporu s podmínkami udělení certifikátu MCT, apod. Podrobné informace týkající se certifikačního procesu jsou uvedeny v uživatelské příručce <sup>12</sup>.



## **Certifikace lektorů kurzů CIMA** (Český institut pro marketing, člen Evropské marketingové konfederace)

Cílovou skupinou tohoto systému certifikace jsou lektori kurzů marketingu a obchodu, které pořádá CIMA. Kurzy připravují zájemce k odborné certifikační zkoušce z oblasti marketingu.

Certifikát je lektorovi udělován při splnění uvedených podmínek:

Lektor je zkušeným dlouholetým pracovníkem v marketingové oblasti.

Je členem CIMA.

Absolvoval marketingový kurz CIMA v úrovni, ve které chce působit jako lektor a úspěšně absolvoval příslušnou odbornou certifikační zkoušku podle ISO 17024 u certifikačního orgánu CIMA. Certifikace podle ISO 17024 je v současné době ve stadiu akreditačního řízení u ČIA.

Úspěšně absolvoval kurz prezentačních dovedností společnosti CIMA.

Certifikát má celoevropskou platnost a je ho potřebné obnovovat vždy při inovaci obsahu kurzů nebo zavádění kurzů nových. Certifikát má „vnitřní“ charakter – není ani veřejně nabízen.

**Certifikace interních lektorů v jednotlivých společnostech** (např. bankách) jsou určeny pouze pro vnitřní využití v dané společnosti a osvědčují, že odborní pracovníci jsou schopni samostatně vést kurzy ve své odbornosti. Certifikát je vydáván po absolvování kurzů pedagogických a prezentačních dovedností.

## **3.2 ZHODNOCENÍ SYSTÉMŮ CERTIFIKACE MANAŽERŮ A LEKTORŮ V ČR**

Zavedené a užívané systémy certifikace manažerů a lektorů v ČR vykazují tyto charakteristiky:

nemají legislativní oporu v českém právním řádu. Jejich zavedení je výrazem spíše odpovědnosti poskytovatelů než příjemců DPV,

existují samostatně a separátně, bez jakékoliv provázanosti a uznávání obecně stanovených a uplatňovaných požadavků na odborné, pedagogické, prezentační apod. dovednosti lektorů DPV, neexistují všeobecně přijatá, uznávaná a užívaná kritéria hodnocení kvality lektorů.

Hlavní důvody, proč někteří lektori procházejí neakreditovanou certifikací: možnost uplatnění v profesi lektora v dané oblasti (komparativní výhody) – Microsoft, CIMA, zvyšování vlastního sebevědomí uváděním v různých seznamech a databázích, potvrzení pedagogické kvalifikace na základě profesních zkušeností, uznání individuálních kompetencí.

Mezi důvody, kvůli kterým se personál v DPV může rozhodnout nežádat o certifikaci, patří např.: žádná přímá potřeba (povinnost vyplývající z legislativy), vysoké náklady, velké pracovní a časové zatížení související s přípravou na získání certifikátu a procesem jeho získávání, málo výhod v porovnání s potřebným úsilím.

## **4 ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ**

### **4.1 ZÁVĚRY Z ANALÝZY SYSTÉMU CERTIFIKACE PERSONÁLU IDPV**

Situace v oblasti prokazování kvality personálu vzdělávacích institucí v České republice je málo přehledná a nevykazuje znaky systémového přístupu. Tam kde se nějaké rysy systémového přístupu projevují, se jedná spíše o prokazování kvalifikace v souvislosti a v rámci jiných procesů (akreditace vzdělávacích programů). I v těchto případech jde o resortně orientované procesy, které nevykazují žádné vzájemné vazby.

Jiné formy prokazování kvality se úzce odborně nebo oborově vymezují. Zcela postrádají odkaz na kvalitu vlastní lektorské činnosti, to je zabývají se jen kvalifikací nebo kvalitou v odborné sféře a pomíjí pedagogicko – didaktický aspekt lektorské činnosti.

U mnohých se nejedná o certifikaci z pohledu prokázání, získání a udržování odborné kompetence, kvalifikace, certifikát je jen synonymem pro výraz „osvědčení“.

Příčiny malého zájmu o formální prokazování kvality mohou být u nás i v evropských zemích stejné nebo podobné. Ovlivňuje to především neexistující formální potřeba, neexistuje povinnost prokazovat kvalitu, pokud to nevyžaduje sám klient. Dále poměrně vysoké zatížení finanční, časové i jiné v souvislosti s přípravou na získání certifikátu a s jeho získáním. s tím kontrastuje málo výhod po získání takového



formálního potvrzení kvality. Chybí univerzálně použitelný systém posuzování a dokladování kvality klíčových profesí v oblasti dalšího vzdělávání.

Ani v evropském kontextu nebyly nalezeny modely, které by mohly bez problému zapadnout do stavu vzdělávání dospělých, jak se v České republice vytvořil a tak naplňovat očekávání a cíle z nich vyplývající.

**Mezinárodně známým a uznávaným prostředím pro vytváření systémů certifikace personálu s univerzálním použitím je norma ISO/EN 17024:2003 Posuzování shody – Všeobecné požadavky na orgány pro certifikaci osob. Využití této normy doporučujeme při zpracování návrhu systému pro certifikaci personálu institucí dalšího profesního vzdělávání.**

## 4.2 DOPORUČENÍ K NÁVRHU SYSTÉMU CERTIFIKACE PERSONÁLU IDPV

Zpracovat takový návrh systému pro certifikaci personálu institucí dalšího profesního vzdělávání, který vytvoří podmínky pro akreditaci certifikačních orgánů pro certifikaci personálu institucí dalšího profesního vzdělávání.

Při tvorbě návrhu zohledňovat následující **doporučení**:

- zformulovat očekávání a cíl navrhovaného systému,
- upřesnit popis cílových skupin, které budou zahrnovat kategorie zaměstnanců institucí DPV mající vliv na kvalitu poskytované služby a kterým bude systém certifikace určen,
- identifikovat zúčastněné strany a zapojit je do přípravy návrhu,
- formulovat podmínky pro vstup do certifikačního řízení a pro získání certifikátu,
- formulovat požadavky na znalosti a dovednosti žadatele,
- možnost vytvořený systém univerzálně využít v celém rozsahu oboru dalšího vzdělávání,
- obsahová otevřenost navrženého systému,
- dostupnost pro všechny žadatele,
- finanční a časová přiměřenost získání certifikátu,
- o akreditaci certifikačních orgánů bude rozhodovat nestranný a nezávislý orgán a akreditace bude udělována každému subjektu, který splní podmínky akreditace,
- systém bude obsahovat nástroje pro přezkoumání podmínek a obsahu certifikace a certifikačních požadavků,
- systém bude využívat zpětné vazby od všech zúčastněných stran,
- bude zajištěno přezkoumání a aktualizace vzdělávacího a certifikačního programu,
- systém bude kvalifikovaně spravován a administrován,
- bude provázán s prokazováním kvality vzdělávací instituce,
- v rámci přípravy na certifikaci bude možné využití různých zdrojů vzdělávání.

## 4.3 DALŠÍ DOPORUČENÍ

Přestože na trhu vzdělávání odborníků pro oblast dalšího profesního vzdělávání existuje nabídka různých typů vzdělávacích možností, doporučujeme dále:

navrhnout jednoduchý, širokému spektru zájemců přístupný produkt, který by zájemce připravil k získání navrženého certifikátu, návrh by měl zohlednit skutečnost, že mezi zájemci o tento certifikát mohou být a budou zájemci s rozdílným vstupním vzděláním, rozdílnou praxí, životní zkušeností i s rozdílnými potřebami;

vymezit okruh personálu, na který se bude systém vztahovat, v té souvislosti chápat profesí konzultanta a lektora v souvislosti s dalším vzděláváním jako profese se natolik překrývající, že pro posuzování jejich kvality lze použít jediného certifikátu; naproti tomu doporučujeme zpracovat do návrhu i certifikát pro profesí manažera vzdělávací instituce.

v oblasti certifikace lektorů navrhnout systém certifikace, který se zaměří na pedagogicko – didaktický aspekt činnosti lektora a přitom nepomine ani odbornou stránku kvality lektorské činnosti,

## 5 ODKAZY

<sup>1</sup> <http://cdv.ff.cuni.cz/node/13>



---

<sup>2</sup> <http://www.andr.upol.cz/andr/index.html>

<sup>3</sup> <http://www.ujak.cz/informace-obor-a.php>

<sup>4</sup> Souhrnná zpráva o předběžných výsledcích benchmarkingu, KPMG ČR, 2007, výtisk z 31. 5. 2007, str. 26 - 36

<sup>5</sup> [http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=4254&s\\_type=1&text=vzdělávání](http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=4254&s_type=1&text=vzdělávání)

<sup>6</sup> [http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=3124&s\\_type=1&text=vzdělávání](http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=3124&s_type=1&text=vzdělávání)

<sup>7</sup> [http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=3060&s\\_type=1&text=vzdělávání](http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=3060&s_type=1&text=vzdělávání)

<sup>8</sup> Dotazník pro vzdělávací instituce (Příloha 1)

<sup>9</sup> Dotazník pro subjekty nebo jejich vzdělávací útvary (Příloha 2)

<sup>10</sup> Oslovené a obeslané subjekty (Příloha 3)

<sup>11</sup> <http://www.semis.cz/ies.htm>

<sup>12</sup> <http://www.microsoft.com/learning/mcp/mct/guide/default.msp>